

Rapport d'évaluation



Établissement d'enseignement supérieur
et ses formations

École nationale supérieure des Arts et
Techniques du théâtre (ENSATT)

Campagne d'évaluation 2025-2026

Au nom du comité d'experts : **Monsieur Frédéric Plazy**, président du comité, directeur de la Manufacture - Haute école des arts de la scène à Lausanne ; responsable du domaine Musique et Arts de la scène de la HES-SO.

Ont participé à cette évaluation, à titre d'experts :

- **Madame Nelly Couderc**, directrice générale des services à Sciences Po Bordeaux ;
- **Madame Violette Grimaud**, étudiante au Conservatoire national d'art dramatique et représentante des élèves au conseil d'administration ;
- **Madame Véronique Perruchon**, Professeure des universités en Arts de la scène à l'Université de Lille et membre du Centre d'Études des Arts Contemporains.

Les CV des experts sont disponibles à l'adresse URL suivante : <https://www.hceres.fr/fr/liste-des-experts-ayant-participe-une-evaluation>.

Le Haut Conseil de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche (Hcéres) est une autorité publique indépendante. Il est chargé de l'évaluation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, des organismes de recherche, des structures et unités de recherche, et des formations.

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par la présidente du Hcéres.

Messages-clés de l'évaluation

L'école nationale supérieure des arts et techniques du théâtre (Ensatt) a été créée en 1941, en tant qu'école technique, située rue Blanche à Paris. Depuis 1991, elle est un établissement public sous la tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et est installée depuis 1997 à Lyon. L'école s'attache à conserver et à développer son caractère pluridisciplinaire, qui constitue sa marque de fabrique : elle forme des professionnels appelés à exercer dans tous les corps de métiers propres au monde du théâtre. L'établissement est très attractif, largement financé, et bénéficie d'espaces de travail généreux avec deux salles de spectacle. Pourtant, l'école souffre depuis de nombreuses années d'un manque de définition d'un projet d'établissement clair, et d'une professionnalisation insuffisante de sa gestion administrative, avec de fortes carences en matière de procédures, de logiciels, de schémas directeurs. Outre les réformes rapides à engager dans ces domaines, l'école doit également mieux décrire et rénover les pratiques pédagogiques au sein des différents parcours, pour pouvoir les harmoniser à l'échelle de l'établissement. En effet, bien que chaque parcours de formation soit spécifique, ceux-ci doivent répondre à des principes communs, notamment en termes d'évaluation, d'enseignements techniques fondamentaux, et faire place à une transversalité reflétant le caractère collectif de la création théâtrale. Enfin, le développement très pertinent de la recherche-crédation devrait être davantage relié aux enseignements.

Forces principales	Faiblesses appelant une vigilance particulière
<ul style="list-style-type: none">– Un fort sentiment d'appartenance des personnels et des étudiants à l'école, qui se traduit pour le personnel par un investissement important dans les activités de l'école et une qualité du dialogue social.– Une école bien ancrée dans son territoire, qui bénéficie d'une forte reconnaissance de ses partenaires académiques et culturels.– Une insertion professionnelle des diplômés excellente.– Une politique de formation en cohérence avec les attentes du milieu professionnel et des intervenants de très haut niveau ;	<ul style="list-style-type: none">– Une absence d'élaboration d'un projet d'établissement clair et d'une stratégie déclinée de manière opérationnelle, intégrant aussi les équipes techniques.– Une absence de structuration institutionnelle qui persiste depuis trop longtemps : une organisation interne non fonctionnelle et peu lisible, couplée à un fonctionnement informel de l'école sans schémas directeurs dans tous les domaines d'activités.– Un pilotage des activités et des outils de gestion fortement défaillant.– Un manque de coordination transversale entre les parcours de formation qui affecte aussi les

<ul style="list-style-type: none"> – Une diversité de l’offre de formation qui est un atout pour la visibilité de l’école et son rayonnement extérieur. – Une vie associative des étudiants riche et soutenue financièrement. 	<p>pratiques des responsables de parcours.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Un adossement à la recherche encore très insuffisant. – Une absence de conseil de perfectionnement. – Des services de vie étudiante (restauration et santé) insuffisants.
---	--

Recommandations

<ul style="list-style-type: none"> – Formuler un projet d’établissement clair et lisible et s’appuyer sur les instances pour élaborer une stratégie partagée par l’ensemble de la communauté. – Formaliser les processus de gouvernance et clarifier l’organisation interne par l’élaboration d’un organigramme fonctionnel et d’une politique de la qualité. – Clarifier et rendre lisibles pour les étudiants les différentes pratiques d’évaluation et des enseignements au sein des parcours, et créer un conseil de perfectionnement. – Renforcer de manière urgente les fonctions support de l’école, les outils informatiques et leur interopérabilité au sein d’un système d’information global revu, le cas échéant avec une aide extérieure. – Élaborer des schémas directeurs (SPSI, SDSI, vie étudiante) et formaliser les procédures internes au sein des services. – Assurer un lien entre enseignement et recherche, structurer le rôle de la recherche pour les formations, et valoriser les résultats de la recherche. – Élaborer une stratégie globale plus précise et hiérarchisée en termes de partenariats, également internationaux, en dépassant le mode interpersonnel.
--

Présentation de l'établissement

Caractérisation de l'établissement

- **Date de création** : en 1941, en tant qu'école technique située rue Blanche à Paris ; puis en 1991 en tant qu'établissement public sous la tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (**décret n°91-601 du 27 juin 1991** relatif à l'Ecole nationale supérieure des arts et techniques du théâtre).
- **Nombre d'étudiants en 2024-2025**¹ : 203.
- **Répartition des effectifs étudiants pour l'année 2023-2024** :

DNSEP	203
Pourcentage d'étudiantes	67 %
Pourcentage d'étudiants étrangers ² (2022-2023)	3 %
Pourcentage de boursiers du Crous	Entre 15 et 30 % selon les années

- **Taux d'insertion** : 82 % pour la promotion 2024³.
- **Taux de réussite en fin de 3^e année** : 92 % (moyenne des années 2022 à 2024).
- **Frais d'inscription** : 400 €.
- **Ressources humaines pour l'année 2023-2024** : 42 personnels administratifs et techniques ; 223 enseignants et chargés d'enseignement vacataires, représentant 42,20 équivalents temps plein, dont 35 enseignants permanents sur plafond d'emploi État (23,20 ETP) et 188 chargés d'enseignement vacataires (18,30 ETP d'enseignement) ; 1 professeur des universités et 1 maître de conférences.
- **Budget en 2023-2024** : 2,4 M€.
- **Patrimoine immobilier** : 2 bâtiments situés 4 rue des Sœurs Bouvier 69005 Lyon.
- **Production scientifique** : existence d'un département de recherche et de projets de recherche-crédation au sein d'équipes réunissant des enseignants et des étudiants : quatre projets de recherche au cours de la période, 42 publications scientifiques.

¹ <https://paysage.enseignementsup-recherche.gouv.fr/structures/zHvr4/chiffres-cles/etudiants>. Données SISE 2024-2025.

² https://data.esr.gouv.fr/FR/T525/P883/tableau_de_bord_de_l_enseignement_superieur_les_etudiants_par_etablisements_avec_doubles_inscriptions_cp_ge_-_enseignement_superieur

³ Données fournies par l'établissement.

Recommandations de la précédente évaluation (rapport publié en 2020)

Les recommandations du précédent rapport d'évaluation sur l'établissement et ses formations ont été considérées par le comité d'évaluation dans le cadre de ses travaux. Leur analyse est détaillée dans le corps du rapport.

Recommandations	Suivi
Garantir les fondamentaux dans les différents apprentissages, quitte à réduire les exercices présentés au public	Partiellement suivi d'effets
Positionner la politique internationale de l'établissement et ses déclinaisons opérationnelles en termes de formation, recherche, insertion professionnelle.	Non suivi d'effets
Engager une démarche qualité qui permettrait de clarifier et formaliser les actions de mise en œuvre opérationnelle du projet d'établissement, associant les équipes pédagogiques, administratives et les étudiants.	Non suivi d'effets
Développer et étoffer la recherche/création en art du théâtre, notamment en prenant appui sur les opportunités offertes par le territoire local et régional.	Partiellement suivi d'effets
Définir une politique d'emplois et de compétences en adéquation avec les orientations stratégiques de l'établissement et les besoins liés à sa mise en œuvre opérationnelle.	Partiellement suivi d'effets
Examiner l'intérêt d'une aide extérieure en vue de la construction d'un système d'information global indispensable au pilotage de l'établissement.	Partiellement suivi d'effets

Le comité constate que l'Ensatt a très peu pris en compte les précédentes recommandations du Hcéres, qui pour certaines sont renouvelées par les comités d'experts depuis plusieurs évaluations. **Par exemple, le comité alerte l'école sur le fait qu'elle doit à présent impérativement formuler et formaliser un projet d'établissement et le mettre en œuvre de manière opérationnelle dans tous ses domaines d'activités** (maîtrise et structuration de son offre de formation et de recherche ; internationalisation et partenariats à l'échelle du territoire ; stratégie immobilière et de ses systèmes d'information ; gestion des ressources humaines). **La mise en œuvre de cette recommandation s'avère aujourd'hui urgente.**

Rapport d'autoévaluation et visite de l'établissement

Pour la présente évaluation, le rapport d'autoévaluation a été transmis au Hcéres en juin 2025. Son processus d'élaboration a associé toutes les communautés de l'établissement. Le document est très nourri et comporte des analyses réflexives sincères sous forme de

SWOT. Le comité regrette toutefois que les formations de chaque parcours n'aient pas fait l'objet de descriptions plus complètes.

La visite de l'établissement s'est tenue les 15 et 16 octobre 2025. 26 entretiens ont été réalisés sur une durée de 2 jours. Le comité remercie l'Ensatt pour l'accueil dont il a bénéficié et l'organisation logistique.

Avis développé sur l'établissement

1 / Une école très attractive

1. Une excellente insertion professionnelle des étudiants, notamment grâce à la qualité des formations dispensées

L'Ensatt est un lieu privilégié de formation dans le domaine théâtral, prisé et reconnu. Elle a vu passer tout au long de son histoire un nombre impressionnant de grands noms du théâtre⁴.

L'offre de formation est déclinée en 10 parcours spécifiques correspondant aux différents métiers du théâtre (jeu, écriture dramatique, scénographie, costume, lumière, son, direction technique, administration), pour un seul même diplôme valant grade de master (à l'exception du parcours « Jeu », couplé à une licence délivrée par l'université Lyon 2). Cette offre est unique dans le paysage des formations supérieures dans le domaine du théâtre. Seule l'école du Théâtre national de Strasbourg, qui accueille 57 élèves et est organisée en 5 sections de formation (jeu, mise en scène, dramaturgie, régie-création, scénographie-costume), entre en concurrence avec l'Ensatt. Toutefois le diplôme du TNS reste un diplôme d'établissement, ne valant pas grade de master, le Théâtre national de Strasbourg, à la différence de l'Ensatt, ne conduisant pas d'activités de recherche.

Les promotions comptent un nombre d'étudiants réduit (6 étudiants en moyenne par niveau et par parcours), ce qui permet un encadrement et un accompagnement privilégié des étudiants par les enseignants. Les professionnels et les enseignants invités à intervenir dans les parcours de formation sont reconnus comme personnes de référence dans leur métier⁵, ce qui participe à rendre l'école très attractive et recherchée.

De fait, le nombre de candidats se présentant aux concours d'entrée à un niveau de recrutement de Bac + 2 est élevé et en augmentation : 1 429 inscriptions aux concours pour 58 places en formation initiale en 2023-2024 (1 297 candidats en 2021, 1 091 en 2023). Pour les enquêtes menées au cours des trois dernières, de 2022 à 2024, le taux moyen d'insertion à 36 mois des diplômés est de 82 %⁶ pour un pourcentage moyen de réponse de 50 %. En 2023, à l'issue de la formation, le taux d'insertion à 16 mois des 73 diplômés est

⁴ Entre autres, Isabelle Carré, Olivier Py, Michel Serrault, Jean Rochefort, Bernard Blier, Catherine Frot, Isabelle Huppert, Kristin Scott Thomas, Muriel Mayette, Jean-Pierre Marielle, Jacques Noël, Loleh Bellon, Jean-Luc Boutté.

⁵ Depuis 20 ans, on retrouve parmi les intervenants des personnalités comme Ariane Mnouchkine, Claude Régy, Christian Schiaretti, Stanislas Nordey, Romeo Castellucci, Irina Brook, Robert Cantarella, Éric Vigner, Jean-Pierre Vincent, Jacques Nichet, ainsi que des figures plus récentes en 2023 et 2024 comme Jan-Christoph Gockel, Faustine Nogès ou Haïla Hessou.

⁶ Source : tableaux de données de l'établissement.

supérieur à 90 % (pour les 50 étudiants ayant répondu au questionnaire)⁷, ce qui témoigne de l'excellence de l'insertion professionnelle en sortie d'études.

Le comité constate cependant, que l'école accuse un certain retard en matière d'évolution technologique, qui ne touche pas seulement les départements techniques et les régies mais bien l'ensemble des services. En effet, au moment de la visite du comité, il apparaît que les matériels et logiciels employés sont anciens⁸ et en décalage important avec ceux auxquels les futurs diplômés seront confrontés.

Le comité recommande à l'école de mettre à jour et de moderniser les outils d'enseignement afin qu'ils soient adaptés au contexte du monde professionnel actuel et futur. L'Ensatt doit rester un lieu de référence, et le comité recommande en ce sens de rechercher le soutien d'un mécénat d'industriels, notamment dans les parcours techniques, comme le font d'autres écoles, telles que Louis Lumière ou la Fémis par exemple.

2. Une école reconnue par ses partenaires académiques et du monde professionnel

À la lecture du rapport d'autoévaluation et lors de la visite sur site, le comité a pu constater que l'école jouit d'une très bonne réputation auprès de l'ensemble de ses partenaires académiques et professionnels de la métropole lyonnaise, de la région, comme des réseaux internationaux dans lesquels elle s'est insérée. L'école entretient des liens réguliers avec les structures culturelles et académiques à proximité : Université Lyon 2, Théâtre de l'Élysée, Théâtre des Célestins, Opéra de Lyon notamment⁹, au travers d'interventions pédagogiques de professionnels au sein de l'école, mais aussi par l'embauche de ses diplômés et l'accueil régulier de jeunes artistes ou de compagnies composées de ses diplômés. Ces dispositifs favorisent l'appréhension par les étudiants du contexte professionnel et facilitent leur insertion future, ce que le comité salue.

À l'échelle internationale, l'Ensatt est un membre actif du réseau « École des écoles » et au programme Erasmus+¹⁰, notamment avec l'Allemagne (HMT Leipzig), l'Espagne (ESAD Séville), la Belgique (INSAS), le Portugal (ESTC), et la Norvège (Høyskolen Kristiania). Hors Europe, des partenariats structurants existent avec le Canada, l'Inde, le Maroc et le Bénin, l'Afrique du Sud et le Japon.

⁷ Sous statut cdi, cdd ou cddu (contrat d'usage de l'intermittence).

⁸ Très peu de projecteurs led, de consoles et de logiciels de pilotages qui leur soient dédiés, par exemple.

⁹ Mais aussi avec le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon, le Théâtre national populaire de Villeurbanne, la Chartreuse d'Avignon ou encore la Métropole de Lyon pour un soutien institutionnel et une participation à la cartographie des espaces de résidence pour artistes

¹⁰ En 2023-24, le programme « L'École Imaginaire – Lingua Franca », a promu des projets transnationaux mêlant création artistique et réflexion interculturelle.

Toutefois, les relations de l'école avec ses partenaires s'établissent essentiellement sur le mode informel et interpersonnel, entre certains agents de ces institutions et certains enseignants ou responsables de parcours de l'Ensatt. Le comité considère que ce manque de formalisation fragilise les partenariats dans leur pérennité, notamment en cas de renouvellement des personnels. **Le comité recommande de rédiger systématiquement des conventions-cadres avec les différents partenaires, précisant le périmètre de collaboration, les fonctions des personnes impliquées et leurs responsabilités dans la mise en œuvre du partenariat qui a été conclu.** En outre, et comme on le verra plus loin dans ce rapport, **le comité recommande à l'école d'élaborer une stratégie plus précise en termes de partenariats, qui passent d'un mode interpersonnel à l'inscription dans une stratégie globale d'établissement, partagée par l'ensemble de la communauté.**

3. Un dialogue interne demandant à être mieux encadré

Lors de la visite sur site, le comité a pu constater que le dialogue social à l'Ensatt se déroule dans un climat apaisé et constructif. Il a été marqué par une amélioration significative au cours de la période de référence et par une compréhension approfondie des contraintes budgétaires et organisationnelles par les personnels. La qualité de vie au travail (QVT) est perçue comme satisfaisante, favorisée par un environnement agréable, des espaces de travail adaptés et l'implémentation du télétravail. L'égalité de traitement entre contractuels et titulaires, jugée équilibrée, renforce l'attachement profond des personnels à l'école. **Le comité alerte toutefois quant à la charge de travail des personnels et à leur trop faible intégration à la gouvernance de l'Ensatt : la visite sur site a permis au comité de comprendre que les candidats aux fonctions de représentants élus sont peu nombreux, par manque de temps lié à une charge de travail trop importante.**

Par ailleurs, le comité a pu constater que l'établissement bénéficiait d'un fort sentiment d'appartenance de la part de ses étudiants. Ceux-ci se sentent pleinement écoutés et intégrés dans la gouvernance de l'école. Le comité considère que le dialogue fonctionne et que le climat de confiance qu'il engendre représente un atout pour l'Ensatt. Cependant, de la même manière que pour les partenariats, **force est de constater que le dialogue avec les étudiants dépend surtout de certains membres du personnel et d'enseignants, ce qui ne dépasse pas le cadre informel.** De plus, ce manque de cadrage formel se constate dans les modalités d'évaluation des enseignements et de retour d'expérience des élèves à propos des intervenants extérieurs : selon les responsables de parcours, les manières de faire sont différentes et il n'existe pas d'homogénéité des règles à l'échelle de l'école (aucun

formulaire-type commun pour tous les parcours, aucun contrôle des procédures mises en place par les enseignants, l'anonymat des réponses n'étant pas garanti).

Le comité estime que les relations des étudiants avec l'institution méritent désormais d'être encadrées afin qu'elles ne dépendent plus uniquement d'un dialogue individuel et informel. Il recommande à l'établissement **de s'appuyer sur l'existence d'une bonne communication interne pour formaliser les modalités d'échanges et le fonctionnement d'espaces de dialogue communs. Il lui recommande également de formaliser des règles communes à l'échelle de l'établissement et de centraliser les remontées de données en matière d'évaluation des enseignements et de retour d'expérience sur les intervenants extérieurs.**

2 / Passer d'une gestion au quotidien à l'élaboration d'une stratégie institutionnelle

1. L'absence regrettable de projet et de stratégie bien définis

Au cours de la période de référence, les développements de l'offre de formation et de la recherche se sont essentiellement effectués en dehors d'une réflexion stratégique formalisée. En particulier, le comité n'a pas eu connaissance de l'existence d'un contrat d'objectif prenant place dans un plan stratégique décliné de manière opérationnelle. **Le comité considère qu'il est désormais indispensable que l'école stabilise son périmètre d'action et se dote d'une stratégie pluriannuelle.**

Le comité recommande à l'Ensatt de formuler et de formaliser rapidement un projet d'établissement intégrant : la maîtrise et la structuration de son offre de formation et de sa recherche ; une stratégie en matière d'internationalisation et de partenariats à l'échelle du territoire ; une planification de sa stratégie immobilière et de ses systèmes d'information ; une gestion des ressources humaines adaptée (cf. *infra* sur ces points).

Le comité recommande également d'assurer le partage de ce projet d'établissement en impliquant les personnels ou leurs représentants dans sa formulation au sein des instances et en s'appuyant sur le soutien d'un conseil d'administration réellement impliqué. C'est à cette condition qu'une stratégie, qui découle du projet d'établissement, pourra être mise en place dans l'ensemble de l'école. En effet, les procès-verbaux des séances du conseil d'administration à disposition ne font pas état, au-delà de la gestion des affaires courantes financières et académiques, de réflexions stratégiques pour l'établissement. **Cette stratégie doit être mise en regard des moyens financiers à disposition et être assortie d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant à la direction, aux administrateurs et au personnel de suivre régulièrement l'atteinte des objectifs fixés. Pour élaborer les grands axes de cette politique d'établissement, le comité suggère de constituer un groupe de travail impliquant des membres du conseil d'administration et de la direction qui échangerait de manière**

régulière, en parallèle des séances statutaires du conseil d'administration, sur le suivi de cette stratégie.

2. Une formalisation nécessaire de la gouvernance et des circuits de décisions

L'examen du rapport d'autoévaluation et la visite sur site ont conduit le comité à constater un fonctionnement institutionnel essentiellement informel, ne s'appuyant ni sur la définition claire de procédures, ni sur la mise en place de processus ou de schémas directeurs. Le comité estime que l'Ensatt dispose de plusieurs instances spécifiques (conseil d'administration ; C2A : conseil académique et artistique ; conseil de la vie étudiante ; comité technique ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) qui devraient s'inscrire et être rendues visibles dans une architecture institutionnelle globale, appuyée sur un règlement intérieur prévu dans les statuts (article 1 du décret statutaire du 27 juin 1991) précisant les périmètres d'action de chaque instance, leurs sphères de responsabilités (décisionnelles, consultatives), ainsi que l'articulation de ces instances entre elles. Le comité recommande également à l'école de formaliser le mode de diffusion des délibérations adoptées ou modifiées par les instances compétentes, au sein de l'établissement.

Les entretiens réalisés lors de la visite ont mis en évidence une perception floue des rôles, des fonctions et des responsabilités des personnels, notamment en ce qui concerne les missions pédagogiques par rapport aux activités propres au métier des techniciens. En outre, le manque de formalisation de la gouvernance et des circuits de prise de décision ne permet de visualiser ni la structuration des différentes missions de l'établissement, ni leur articulation entre elles, ni leur mise en cohérence autour d'enjeux transversaux, tels que la responsabilité sociétale ou la politique en matière de diversité ou d'égalité des chances, notamment. La circulation interne de l'information, le partage des décisions prises et leurs effets aux différents niveaux institutionnels ne sont pas clairs.

Le comité recommande à l'Ensatt de formaliser les processus de gouvernance, ce qui suppose de clarifier l'architecture institutionnelle de l'établissement et de mettre en place des modalités d'organisation définissant notamment le pilotage stratégique, les compétences consultatives ou décisionnelles des instances et les responsabilités déléguées. Le comité recommande également à l'école de préciser la structuration des missions pédagogiques en formalisant les rôles et les responsabilités de chacun, et en communiquant en interne – notamment auprès des étudiants – au sujet de cette configuration.

3. Un fonctionnement souffrant d'un manque de cohérence interne

L'organisation de l'Ensatt est influencée par sa petite taille et la structure segmentée de ses parcours. L'Ensatt a fait le choix d'une direction resserrée, combinée à un solide esprit d'équipe, qui favorise la réactivité et l'accomplissement des missions au jour le jour. Cependant, l'organisation interne de l'école reste assez cloisonnée entre les services administratifs et pédagogiques, comme entre les parcours, ce qui peut aboutir à une multiplication des postes équivalents pour un même domaine d'activité, dans plusieurs parcours, sans cohérence globale ou transversale. **Le comité recommande à l'établissement de clarifier les périmètres fonctionnels des différents domaines d'activités. Il l'invite aussi à retravailler et à préciser les fiches de poste.**

Par ailleurs, le comité considère que certains processus sont à optimiser rapidement, notamment en matière de gestion des ressources humaines. En effet, la gestion des vacataires, couvrant l'ensemble du cycle – du recrutement et de l'édition du service fait, jusqu'au paiement des heures effectuées –, nécessite d'être intégralement revue. Les étapes successives de ce circuit impliquent plusieurs acteurs dont les responsabilités, parfois imbriquées ou insuffisamment formalisées, peuvent entraîner des retards, des doublons ou des risques d'erreurs administratives. **Le comité recommande à l'école de définir rapidement et précisément les périmètres de responsabilités entre le service des ressources humaines et la direction des études ainsi que les modalités de coordination entre ces deux services**, condition indispensable à la sécurisation des procédures, à la réduction des délais de traitement et à la garantie de la conformité administrative.

Le comité recommande une nouvelle fois à l'Ensatt de clarifier son organisation interne : réaliser un organigramme fonctionnel précisant les missions et périmètres d'activité de chaque service, retravailler les fiches de poste afin de mieux définir les responsabilités individuelles et collectives, établir une cartographie des processus afin de fiabiliser et d'unifier les circuits de décision et d'exécution.

3 / Une organisation de la formation qui manque de lisibilité et d'homogénéité entre les différents parcours

1. Des fondamentaux pédagogiques et une évolution des enseignements à intégrer dans un projet global d'établissement

La précédente évaluation de l'école par le Hcéres relevait un manque de définition des fondamentaux pédagogiques¹¹. Le comité constate que ce point de vigilance est toujours

¹¹ Extrait du rapport d'évaluation « L'enseignement pour tous les parcours de fondamentaux en esthétique et histoire propre à chaque discipline semble manquer comme socle commun indispensable à la transversalité voulue dans la pratique »

d'actualité – même si des progrès ont été faits pour limiter un éparpillement des interventions extérieures – et ne permet pas à l'heure actuelle à l'Ensatt de s'inscrire sereinement et avec assurance dans le paysage artistique du spectacle vivant des années à venir. Le comité estime qu'une attention particulière doit être portée à ce sujet. Certes, l'établissement a pris en compte cet élément en souhaitant limiter le nombre d'ateliers-projets au profit de la transmission d'outils spécifiques à chaque parcours de formation, mais ce travail reste encore à formaliser et à intégrer dans une ingénierie globale.

De fait l'école n'a jusqu'à présent pas été en mesure de produire un livret des études détaillant à l'intention des étudiants, pour chaque parcours, les attendus, les maquettes pédagogiques et les modalités d'évaluation, le livret d'accueil actuel étant insuffisant à cet égard.

Le comité recommande à l'établissement de formaliser le « chemin pédagogique », en partant des compétences visées jusqu'à leur évaluation, et en s'appuyant sur des propositions pédagogiques spécifiques à chaque parcours. Pour ce faire, il recommande à l'école d'adosser les fondamentaux pédagogiques à un projet global d'établissement, duquel découlent les moyens humains et matériels attribués, la place et le rôle des personnels, l'évolution de l'offre de formation.

Comme il a été dit plus haut, le système d'évaluation et de validation des compétences doit également être clarifié au sein des différents parcours d'études et porté à la connaissance des étudiants pour éviter notamment un sentiment d'opacité, voire de traitement non équitable.

Par ailleurs, au début de la période de référence, l'amélioration continue des enseignements en fonction de l'évolution des métiers et la régulation des propositions pédagogiques ont été foisonnantes. Toutefois, **le comité recommande à l'Ensatt de prêter attention à l'ouverture d'une formation en machinerie et régie de plateau**, formation qui correspond à une demande très forte du monde professionnel en manque de personnel compétent dans ce domaine. Cette formation, complémentaire à la section scénographie, pourrait créer un duo de formations comme l'Ensatt le propose déjà en « costume ». (parcours Conception costume et parcours Atelier costume).

D'une manière générale, il recommande à l'établissement d'impliquer dans un conseil de perfectionnement les étudiants et les représentants des milieux professionnels. Si les documents mis à disposition du comité témoignent bien de réflexions menées autour de l'actualisation des grilles pédagogiques, ces réflexions se tiennent principalement au sein du C2A (cf. procès-verbal du C2A du 11 avril 2024), instance qui n'implique pas de représentants des milieux professionnels. D'où la nécessité d'un véritable conseil de perfectionnement (ou équivalent) qui pourra fonctionner, s'il est effectivement destinataire des résultats des questionnaires d'évaluation évoqués *supra*, formalisés et homogénéisés,

cette formalisation étant indispensable à l'amélioration continue des propositions pédagogiques.

Enfin, le comité recommande à l'Ensatt de porter une attention particulière à l'harmonisation entre le grade de master des diplômés, les offres d'emploi (fiches du répertoire national des certifications professionnelles) et les réalités des métiers (hiérarchie, fonctions, et insertion)¹².

2. Des modalités de relations aux étudiants hétérogènes et peu formalisées en fonction des parcours

Chaque parcours de formation est placé sous la responsabilité de deux enseignants, qui ont la confiance de la direction pour gérer leur formation et la progression pédagogique des élèves inscrits. Malheureusement, il n'existe pas de ligne directrice claire pour tous les parcours concernant les modalités d'évaluation, l'organisation des études ou le suivi pédagogique des élèves. Ainsi, la visite sur site a permis de mettre au jour un sentiment d'inégalité de traitement entre les étudiants en fonction des parcours, et d'incompréhension des modalités d'évaluation, qui leur semblent arbitraires. La gestion des absences, par exemple, s'avère très peu transparente. Des étudiants ayant construit un rapport informel et très fructueux avec leurs responsables de parcours ont pu bénéficier d'une tolérance, tandis que d'autres, soumis à des décisions plus strictes, ont eu de la peine à se faire entendre sur des sujets importants pour eux : par exemple, des autorisations d'absences afin d'aller consulter un psychologue ou pour participer à un casting, qui sont justifiées d'office par certains responsables de parcours, et qui ne sont pas comprises par d'autres. **Le comité relève ici un traitement inégal entre les étudiants, fortement préjudiciable pour le bon déroulement de leur scolarité, voire pour leur avenir professionnel.**

Le comité recommande à l'Ensatt de clarifier le rôle et le périmètre des attributions des responsables de parcours dans le règlement intérieur que l'école aura formalisé, et d'établir des modalités d'évaluation, d'organisation des études et de suivi pédagogique des élèves claires et lisibles. Le comité recommande également à l'école d'établir un dialogue institutionnalisé entre les différents responsables pédagogiques et de désigner un interlocuteur référent pour les étudiants rencontrant des difficultés.

¹² Par exemple, la formation Master de niveau 7 « Parcours conception costume » renvoie à la fiche métier (code ROME) « Costume et habillement » L1502 qui correspond à un niveau 6 de formation.

Rapport d'évaluation du diplôme d'établissement arts et techniques du théâtre, conférant le grade de master, de l'école nationale supérieure des arts et techniques du théâtre de Lyon

Présentation de la formation

Le diplôme d'établissement *Arts et techniques du théâtre* conférant le grade de master se déploie en neuf parcours : *Administration du spectacle vivant, Conception son, Conception lumière, Conception costume, Atelier costume, Écriture dramatique, Scénographie, Mise en scène, Direction technique*, depuis la rentrée universitaire 2021-2022. En marge, demeure le parcours *Art de l'acteur* de la licence *Arts du spectacle* délivré par l'université Lumière Lyon 2. L'école propose également des dispositifs de formation continue. Le nombre total d'étudiants était de 163 étudiants, dont 8 étudiants internationaux, en 2023-2024. La formation est assurée par 223 enseignants, dont 35 enseignants permanents, auxquels il faut ajouter 1 professeur des universités et 1 maître de conférences. Chaque parcours comprend en moyenne entre 756 heures encadrées (1^{re} année) et 569 heures (3^e année).

Forces

- Une diversité des formations spécifiques au théâtre dans une même école ;
- Une transversalité pédagogique qui réunit ces mêmes enseignements dans des projets ;
- Une qualité des locaux et des moyens mis à disposition ;
- Une formation à la recherche-crédation initiée en deuxième cycle ;
- Une qualité du recrutement des vacataires, contractuels et chargés de cours reconnus comme personnes de référence dans leur métier ;
- Une identification de l'Ensatt comme référence et signature qui entraîne un fort sentiment d'appartenance et une puissance d'attractivité ;
- Un investissement des équipes pédagogiques et d'établissement dans les projets de formation et de création avec et pour les étudiants.

Points de vigilance

- Un manque de vision, de stratégie et de pilotage des formations ;
- Une disparité des effectifs étudiants et du nombre de responsables entre les différentes formations ;
- Une opacité des modalités pédagogiques, notamment au niveau de l'évaluation, de la connaissance et de la prise en compte de l'évolution des métiers) ;
- Une absence de livret des études recensant et détaillant l'offre de formation, les différents parcours, les modalités d'évaluation, les compétences ;
- Un nombre insuffisant d'enseignants-chercheurs pour un établissement sous tutelle de l'Enseignement supérieur ;
- Un manque d'adaptation des formations aux transformations des métiers ;
- Un manque de connaissance par la direction de l'école des leviers de financement (recherche et pédagogie) ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Une connaissance des fonctions administratives (fiches de poste) perfectible. - Une baisse significative du nombre annuel d'étudiants en mobilité sortante qui appelle vigilance.
<p>Recommandations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instaurer une prise de conscience et développer la formation des enseignants responsables aux évolutions des métiers. - Mener une harmonisation pédagogique dans les domaines communs aux formations (la gouvernance, l'adaptation aux enjeux des métiers en mutation) dans le respect des spécificités des différents parcours, stratégie pédagogique qui trouvera sa cohérence lorsqu'elle sera rattachée à un projet global (en lieu et place des choix d'opportunités ou d'individualisation, voire de personne). - Définir les rôles, fonctions, postes de toute personne en contact direct avec les étudiants. - Élaborer un livret des études recensant et détaillant l'offre de formation, les différents parcours, les modalités d'évaluation, et les compétences. - Veiller à un équilibre entre les taux d'encadrement et le nombre de responsables de formation entre les différentes formations. 	

4 / Malgré une situation financière confortable, un pilotage entravé par un manque de moyens, souffrant aussi de l'absence de schémas directeurs et d'outils de gestion

1. Un nécessaire renforcement du pilotage, notamment en matière de ressources humaines

En 2024, l'Ensatt disposait de 69 emplois équivalents temps plein travaillé (ETPT), dont 67 sur « titre 2 » répartis entre enseignants (39 %) et personnels Biatss (61 %). Le recours important aux vacataires (214 personnes, soit 43,5 % des heures de face à face pédagogique) affecte le budget, tout en assurant la présence indispensable des professionnels du théâtre.

La majorité des Biatss sont titulaires, et la pyramide des emplois montre un fort déséquilibre au profit de la catégorie A. **Toutefois, les fonctions support – ressources humaines, finances, agence comptable et informatique – souffrent d'un sous-dimensionnement structurel**, se traduisant par une forte rotation de l'emploi (depuis 2019, chaque année, une dizaine de départs et une dizaine d'arrivées parmi les personnels permanents)¹³ et de

¹³ Rapport social unique 2024.

nombreuses vacances de postes. Le comité constate de ce fait l'existence d'un sous-dimensionnement des effectifs sur les fonctions support et un turnover important sur certains postes-clefs, notamment dans le domaine des finances ou de l'informatique. De plus, cette fragilité organisationnelle produit des effets systémiques pour l'ensemble des activités de l'école : de manière générale, retards dans la formalisation des processus et difficultés à déployer les projets budgétés. La vacance prolongée de certains postes au cours de la période d'évaluation a nui à la continuité de service et accru les risques liés à la perte de traçabilité et de mémoire organisationnelle.

Malgré des effectifs importants, le comité constate que les équipes administratives de l'école sont exposées à un risque accru de surcharge de travail et d'usure professionnelle. **Il recommande à l'Ensatt de réajuster ou redistribuer les moyens humains nécessaires afin de préserver durablement la qualité du climat social et la continuité du service.**

Par ailleurs, le comité note l'absence de fonction juridique, ce qui est un point de fragilité important. Il recommande à l'établissement de créer une fonction de conformité légale, de protection des intérêts, et de gestion des marchés publics. Cette création peut être envisagée en propre, ou bien dans le cadre d'un rapprochement avec des structures partenaires tierces comme la ComUE ou encore l'Université Lyon 2 (comme cela existe pour d'autres écoles du domaine artistique, parfois sous la forme d'un droit à tirage payant).

Enfin, le comité salue l'effort de structuration et de dialogue réalisé par la direction générale des services au cours de la période de référence. Celle-ci a institué un binôme transversal entre direction générale des services et direction générale des services adjointe, qui se charge du suivi des systèmes d'information, des ressources humaines et du pilotage global, y compris le volet financier. Cette organisation favorise une approche partagée des enjeux institutionnels au sein de l'école, ce qui constitue un point d'appui solide pour le pilotage global des activités.

Le comité recommande à la direction de l'école de clarifier sa politique d'emplois en réponse aux départs en retraite annoncés et de réévaluer la soutenabilité de sa masse salariale. Pour ce faire, il lui recommande d'inscrire cette démarche dans le cadre d'une GPEC, aboutissant à une cartographie actualisée des emplois. Le comité préconise également l'élaboration d'un plan de formation des personnels, soutenable et faisant l'objet d'un suivi, fondé sur un recensement des besoins conduit par la direction des ressources humaines, notamment pour les personnels Biatss. Ce plan gagnera à être soumis aux instances représentatives du personnel, avec une attention particulière portée à la mise en œuvre effective des formations en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité.

En conclusion, le comité recommande à l'école de définir une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de renforcer les fonctions

support, d'identifier une fonction de suivi juridique et d'élaborer un plan de formation structuré répondant aux besoins des équipes qui ont été identifiés.

2. Une maîtrise financière confirmée, et un pilotage stratégique à instaurer

Le compte financier 2024 affiche une situation saine : capacité d'autofinancement positive (429 k €), fonds de roulement solide (1 323 k€, soit 229 jours) et trésorerie confortable (1 864 k€, soit 322 jours). Les taux de réalisation budgétaires restent cependant largement perfectibles malgré la mise en œuvre d'un budget rectificatif, particulièrement en investissement (54 % de consommation des crédits de paiement ouverts).

Le niveau élevé du fonds de roulement appelle une mobilisation rapide des ressources disponibles. **Le comité recommande en priorité à l'école de concrétiser les investissements en matière de préservation patrimoniale programmés et d'engager, sans délai, un projet numérique d'envergure à la hauteur des besoins identifiés.** Par ailleurs, les faibles taux de consommation budgétaires offrent des marges de manœuvre permettant de financer des missions de conseil externes. **Le comité recommande à l'Ensatt de recourir à ces dernières pour accompagner l'élaboration et la mise en œuvre accélérée des schémas directeurs – notamment le schéma pluriannuel de stratégie immobilière et le schéma directeur des systèmes d'information – afin d'assurer une planification stratégique cohérente et une utilisation efficiente des moyens au sein de l'établissement.**

La fonction financière s'est récemment renforcée, gagnant en compétence et en maîtrise des processus de gestion. L'organisation décentralisée des dépenses doit toutefois être optimisée et unifiée, ainsi qu'accompagnée d'un contrôle interne et de gestion consolidé. **Le comité recommande d'adopter une vision pluriannuelle du pilotage financier axée sur la stratégie d'établissement et ses priorités, et de renforcer la culture de gestion prospective, par la mise en place d'un système d'information décisionnel.**

La priorité réside dans la fiabilité des données, dans leur actualisation automatique, dans leur restitution synthétique et unifiée au service du pilotage stratégique, pour soutenir la prise de décision au niveau de la direction générale et de chaque centre de responsabilité. Les procédures doivent être homogénéisées par le renforcement des étapes de gestion et du contrôle effectué par la fonction financière.

La subvention pour charge de service public représente aujourd'hui 73.5 % des recettes de l'Ensatt (consolidées à 2 500 k€), les autres subventions publiques s'établissent à 7 % et les recettes propres à 19,5 %. Toutefois, hors droits d'inscription, la marge bénéficiaire des ressources propres s'établit à 114 k€¹⁴ en 2024, soit seulement 4,5 % des recettes totales.

¹⁴ Dont 70 % au titre de la formation continue et 24 % au titre des partenariats, cf. note sur le rapport de gestion 2024.

La politique de développement de l'établissement bénéficie d'une première structuration avec la création d'une direction du développement, des partenariats et de la coopération internationale en 2019, ainsi que d'un poste consacré au développement, aux partenariats et au mécénat. Toutefois, le non-remplacement de la directrice précédemment en charge de cette mission a fragilisé la dynamique transversale qu'elle portait. En l'état, la fonction « mécénat et développement », bien qu'identifiée, ne joue pas son rôle de levier structurant au sein de l'établissement. **Le comité recommande à l'école de mieux prendre en compte cette fonction dans sa stratégie globale.**

Le comité a pu constater que la gestion immobilière est un élément essentiel pour l'école, dont les bâtiments spécialisés (près de 7 000 m² utiles) répondent aux besoins artistiques des formations. L'Ensatt mène une politique d'entretien et d'efficacité énergétique soutenue. **Le comité lui recommande d'élaborer un schéma directeur de la stratégie immobilière afin d'élargir les possibilités de subventionnement et de préserver son patrimoine.**

En conclusion, le comité invite l'Ensatt à unifier les processus de dépenses, à renforcer le contrôle interne et le contrôle de gestion, et à adopter une culture de gestion prospective grâce à la mise en place d'un système d'information décisionnel. Il lui recommande également de développer ses ressources propres par le renforcement de la politique de formation continue et d'élaborer un schéma pluriannuel de stratégie immobilière.

3. Une gestion du système d'information et une politique de communication qui souffrent d'un manque notable de ressources

Le système d'information de l'Ensatt est encore en phase de construction et de structuration. L'outillage ancien et le manque d'interopérabilité entre les modules des ressources humaines, des finances, et de la scolarité alourdit la gestion des activités et freine la production d'indicateurs fiables pour le pilotage. Le réseau informatique est aujourd'hui obsolète et fait courir un risque important en matière de sécurité à l'ensemble des systèmes d'information. La fonction de responsable de la sécurité des systèmes d'information, ainsi que son périmètre d'activité, ne sont pas identifiés dans l'organisation. La sensibilisation à la sécurité et aux bonnes pratiques numériques est peu présente, ce que le comité regrette. **Il recommande à l'école de recourir à une assistance extérieure pour accompagner l'intégration, la maintenance et le support des différents outils informatiques (cf. *supra*).**

Le comité recommande aussi à l'Ensatt de mettre en place très rapidement un système d'information sécurisé et interopérable, d'élaborer un schéma directeur des systèmes d'information intégré au plan pluriannuel d'investissement et de développer des partenariats structurants avec les universités du site – notamment par l'intermédiaire de

la ComUE – afin d’accompagner l’évolution et la sécurisation de la direction du système d’information et du numérique. Il recommande enfin à l’établissement de renforcer le rôle du responsable de la sécurité des systèmes d’information.

La communication de l’Ensatt se structure autour des activités de l’école et de son théâtre dans un contexte où le nombre des manifestations est élevé. Elle est animée par deux agents dont le service est directement rattaché à la direction. Ce dernier dispose d’un budget restreint, de 20K€ annuels, utilisé prioritairement pour la maintenance du site internet. Le service communication oriente ses actions vers une communication essentiellement numérique, se concentrant sur les événements majeurs : journée portes ouvertes, salons, spectacles de l’école ouverts au public. Malgré un engagement important des agents, les moyens demeurent insuffisants pour soutenir une politique de communication efficace. Le comité a pu par ailleurs constater que l’école dispose d’un réseau d’*alumni* renommé, jouissant d’une réputation internationale, mais qu’aucune stratégie n’a encore été définie pour valoriser pleinement cet atout majeur.

Le comité recommande à l’école d’élaborer une stratégie de communication en cohérence avec le projet d’établissement, en lui allouant les moyens nécessaires à l’atteinte des objectifs fixés, en choisissant différents publics cibles, et en valorisant notamment les *alumni*. Il lui recommande également de mettre en place un outil de communication interne de type environnement numérique de travail.

5 / Un adossement à la recherche encore très insuffisant et une structuration du rôle de la recherche à construire

L’Ensatt est le seul établissement de formation professionnelle en arts du théâtre sous tutelle du Ministère de l’Enseignement supérieur et de la recherche. De ce fait, l’école bénéficie de la présence de 2 enseignants-chercheurs pour la période de référence, dont un professeur des universités dont l’activité est entièrement consacrée à la recherche et à la formation, et au suivi de l’évaluation des mémoires de master. De plus, l’existence, au sein de l’établissement, d’un département de recherche fait de l’établissement une école unique en France (avec le Conservatoire national d’art dramatique à Paris), et lui permet d’affirmer son identité. L’école s’appuie sur un partenariat structurant avec le laboratoire universitaire Passages XX-XXI (EA 4160) de l’Université Lumière Lyon 2, formalisé par convention.

Au cours de la période de référence, l’activité de recherche s’est développée, grâce à la réalisation de plusieurs projets de recherche-crédation au sein d’équipes réunissant des enseignants et des étudiants : « Au risque de faire rire » (2022–2025) sur le théâtre comique ; un programme sur la spatialisation du son ; « Pour un théâtre fragile » (2024–2025), sur le théâtre avec des adolescents placés en foyers ; ainsi que les « svobodays »

déjà cités, programme international qui explore les relations de la scène aux avancées technologiques et numériques de ces dernières décennies. Les productions de recherche comptent 42 publications depuis fin 2019, incluant des articles dans des revues scientifiques, des revues spécialisées telles qu'Actualité de la scénographie, ainsi que la tenue de huit colloques et journées d'études, ce que le comité salue organisés,

L'affirmation de la recherche à l'Ensatt a permis de consolider les enseignements dans les parcours de master, notamment par un accompagnement précis des étudiants dans l'élaboration de méthodologies et dans la mise en contexte de leurs problématiques. Dans une école d'art professionnalisante, la recherche se décline naturellement en « recherche-crédation », ce dont témoignent les travaux des étudiants (mémoire assorti d'un projet artistique)¹⁵ et les événements cités ci-dessus. Pour autant, le comité constate que la recherche, bien qu'elle soit une spécificité de l'Ensatt depuis une quinzaine d'année, **gagnerait à avoir un rayonnement interne et externe plus visible**. En effet, au-delà de l'amélioration de la qualité des mémoires de master, le lien de la recherche aux enseignements des différents parcours n'est pas assuré de manière continue. **Le comité recommande à ce sujet à l'établissement de mettre en place une sensibilisation de l'ensemble des étudiants à la recherche-crédation en les impliquant plus régulièrement et de manière formalisée dans des projets de recherche-crédation, au contact d'artistes-enseignants-chercheurs, notamment lors du développement de projets de recherche ou de manifestations scientifiques – non seulement en interne mais aussi en dehors de l'école**. Pour cela, **le comité recommande à l'établissement d'inscrire la recherche-crédation au sein même des parcours d'études, sous la forme de stages récurrents en lien avec la réalisation de projets de recherche en cours**. **Le comité recommande donc à l'école d'intégrer une stratégie de recherche au projet d'établissement et de la structurer en axes assortis d'objectifs précis**. Cela permettrait d'acculturer les étudiants à la recherche-crédation et renforcerait le lien entre enseignement et recherche au sein de l'établissement. De plus, cette inscription pourrait inciter les diplômés à réaliser plus régulièrement des projets de recherche dans leur parcours professionnel et participerait à l'éclosion d'une relève académique adaptée aux enseignements de l'Ensatt, notamment dans la perspective, affichée par l'établissement, de la mise en place d'un futur parcours doctoral. **En outre, le comité d'évaluation recommande l'instauration d'une politique de financement davantage dynamique (ComUE, Pepr Icarre¹⁶).**

¹⁵ Trois exemples entre autres « [Jeanne, au secours !](#) : contribution à une réflexion historiographique sur le bas Moyen-Âge, appliquée au costume » ; « [Le lâcher](#) : traversée d'un geste scénographique » ; « [Le non finito](#) : l'esquisse scénographiée ».

¹⁶ Porté par le CNRS, le Programme et équipements prioritaires de recherche (PEPR) ICCARE – Industries culturelles et créatives : action, recherche, expérimentation constitue le volet recherche de la stratégie nationale dédiée aux industries culturelles et créatives (ICC) et bénéficie d'un budget de 25 M€ pour une durée de six ans.

En conclusion, le comité recommande à l'école d'inscrire l'ensemble de ses actions de recherche dans une stratégie de recherche formalisée à l'échelle de l'établissement, qui explicite le rôle de la recherche à l'Ensatt, les axes de recherche prioritaires qui en découlent, et qui précise les modalités de mise en place de ses liens avec l'enseignement, mais également les modes de valorisation, de partage et de diffusion des résultats de la recherche au sein des parcours d'études.

6 / Une vie associative et de campus riche, mais des améliorations importantes à apporter, notamment en matière de services de vie étudiante et de signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels

1. Une attention aux conditions de la vie étudiante perfectible

L'Ensatt a la chance de bénéficier d'une vie associative très importante au sein de l'établissement sous forme de sorties organisées au théâtre, d'organisation de cours de danse, de cirque. Cette vie associative est encouragée et accompagnée par l'école¹⁷, une part importante de la contribution à la vie étudiante et de campus étant destinée aux projets associatifs des étudiants. Néanmoins, le comité considère que certains éléments relevant de la vie de l'école ne peuvent pas dépendre uniquement des étudiants et de leurs associations, comme la question d'une offre de restauration adaptée. Le comité a, en effet, pu constater que la préoccupation forte des étudiants au sujet des possibilités de restauration – sujet bien connu depuis de nombreuses années – est prégnante, et a donné lieu à des actions individuelles de leur part, non encadrées et non conformes aux exigences de sécurité (transport de repas dans un véhicule non réfrigéré). L'absence de restauration sur place est un problème qui n'est toujours pas résolu, malgré plusieurs tentatives de l'établissement.

Le comité a également pu constater que les rapports entre le Crous et l'école ne sont pas suffisamment exploités, à l'image du lien avec les différentes universités du site et avec la ComUE, dont les offres en matière de vie étudiante ne profitent pas encore aux élèves de l'Ensatt. L'école manque, par exemple, cruellement d'un dispositif de santé accessible aux élèves. À cet égard, le comité constate une différence de traitement entre les étudiants suivant le parcours « jeu », également inscrits en licence à l'université Lyon 2, et le reste des étudiants de l'école. Les étudiants-comédiens ont accès au service de santé de Lyon 2, ainsi qu'à leur offre d'activités sportives, alors que tous les autres étudiants se contentent de ce que l'Ensatt peut proposer. En revanche, tous les étudiants peuvent profiter de l'association

¹⁷ Visite sur site.

Apsytude¹⁸, invitée par l'école et qui accompagne un grand nombre d'entre eux dans la préservation de leur santé mentale. La rémunération de cette association représente une grande partie de l'utilisation de la CVEC (dotée au total de 13 300 € en 2024). Le reste des fonds de la contribution à la vie étudiante et de campus est attribué après l'avis conforme d'une commission (constituée généralement des délégués étudiants). Cette commission est un exemple de la bonne intégration des représentants étudiants dans les conseils.

Le comité recommande à l'Ensatt de se rapprocher du Crous et des universités du site lyonnais pour envisager des partenariats en matière de vie étudiante, et permettre à ses étudiants d'accéder aux services indispensables en la matière (santé, sports, restauration).

2. Un investissement important en matière d'inclusion et de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels, à parfaire pour que le dispositif soit pleinement opérationnel

Malgré sa taille modeste, l'école se distingue par son investissement dans les questions de prévention en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS) et d'inclusion. En effet, au cours de la période de référence, l'école a créé une cellule « VSS » composée de quatre membres formés à ces enjeux. La cellule joue un rôle d'écoute confidentielle et d'orientation, et met à disposition des étudiants une adresse de contact spécifique. Le faible nombre de signalements recensés peut toutefois traduire, de leur part, une certaine réticence à s'exprimer, malgré le déploiement par l'école d'une politique de sensibilisation soutenue : journée annuelle de prévention, rappels périodiques, et partenariats associatifs, notamment avec le collectif Anti-Autruche. L'établissement est également pionnier au sujet des questions de genre, proposant un protocole de changement de prénom et de pronom. Concernant le handicap, la démarche d'accompagnement est personnalisée, intégrant des aménagements de parcours et des partenariats institutionnels et privés, notamment avec la société participative et coopérative Apsytude pour le traitement des handicaps psychiques. L'ensemble traduit une politique volontariste, structurée et cohérente. Le comité ne peut que saluer et soutenir ces mesures. **Il recommande à l'école de les renforcer par l'ouverture aux signalements anonymes (plateforme de signalements anonymes) afin de faciliter le recours à la cellule de veille et d'écoute.**

¹⁸ SCOP créée en 2010 à Lyon pour accompagner les étudiants dans tous les domaines de la santé mentale et psychique.

Table des matières

Messages-clés de l'évaluation	3
Présentation de l'établissement	5
Caractérisation de l'établissement	5
Recommandations de la précédente évaluation (rapport publié en 2020)	6
Rapport d'autoévaluation et visite de l'établissement	6
Avis développé sur l'établissement	8
1 / Une école très attractive.....	8
2 / Passer d'une gestion au quotidien à l'élaboration d'une stratégie institutionnelle.....	11
3 / Une organisation de la formation qui manque de lisibilité et d'homogénéité entre les différents parcours.	13
4 / Malgré une situation financière confortable, un pilotage entravé par un manque de moyens, souffrant aussi de l'absence de schémas directeurs et d'outils de gestion.....	17
5 / Un adossement à la recherche encore très insuffisant et une structuration du rôle de la recherche à construire.	21
6 / Une vie associative et de campus riche, mais des améliorations importantes à apporter, notamment en matière de services de vie étudiante et de signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels.	23
Table des matières	25
Observations de la directrice de l'Ensatt	26

Observations de la directrice de l'Ensatt

Réponse de la Directrice de l'ENSATT au Rapport d'Évaluation HCERES 2026

Arrivée à la direction de l'ENSATT en mars 2024, et découvrant simultanément les exigences de la fonction publique et la responsabilité d'un EPA de l'enseignement supérieur, j'ai immédiatement pu m'appuyer sur le binôme formé par la directrice générale des services et le directeur général des services adjoint. Leur connaissance fine des enjeux de pilotage, des chantiers de structuration en cours ou à initier, a été déterminante afin de prendre pleinement la mesure de la situation et d'engager une trajectoire de consolidation.

Avant de pouvoir formaliser, avec l'ensemble des équipes, un projet d'établissement structuré, il a été nécessaire de comprendre l'organisation historique de l'école, la coordination complexe de ses dix parcours de formation et, surtout, leur articulation avec les spectacles produits, véritable cœur du modèle pédagogique de l'ENSATT.

Or, l'équipe de direction a dû avant tout être stabilisée. En effet, le directeur technique actuellement en poste avait pris ses fonctions fin 2023, à la suite de deux directeurs n'ayant conservé leur poste qu'un an environ chacun. Et comme vous le savez, la fin de la période d'évaluation a été marquée par la fin du premier mandat du directeur précédent de l'établissement, Laurent Gutmann, qui a assuré une mission d'administration provisoire de l'établissement entre le 28 août 2023 et le 28 février 2024, date de ma prise de poste. La directrice des études en poste au cours de la période d'évaluation a quitté l'établissement peu après ma prise de fonction, et si elle a été très rapidement remplacée, la nouvelle directrice des études a pris ses fonctions fin mai 2024, en fin d'année universitaire. Enfin, le dernier membre de l'équipe de direction présent pendant la période d'évaluation, la directrice du développement, des partenariats et de la coopération internationale, a elle-même quitté l'établissement à la fin de l'année universitaire 2023-2024. La phase indispensable d'appropriation, compliquée par cette situation, explique en partie l'absence de projet d'établissement formalisé au cours de la période d'évaluation, constat relevé par le HCERES.

Pour autant, l'ENSATT prend acte de la recommandation du comité d'évaluation visant à élaborer rapidement un projet d'établissement. Les éléments structurants identifiés par le comité sont aujourd'hui en cours de formalisation ou de finalisation, et permettront d'aboutir prochainement à un document stratégique complet, partagé avec les équipes et les instances de gouvernance, et qui vous sera transmis.

Il me paraît nécessaire d'apporter un certain nombre de commentaires ou de précisions complémentaires au rapport d'évaluation que vous avez bien voulu me transmettre.

Si celui-ci couvre la période de référence 2020-2024, il m'apparaît à sa lecture que certaines de ses conclusions valent au-delà de cette période, voire ne porte que sur la situation actuelle de l'établissement. De même, les éléments ci-après, rédigés avec l'appui de l'ensemble de l'équipe de direction, couvrent non seulement la période d'évaluation, mais également la période en cours voire, dans une démarche prospective, les années à venir.

Contrairement à ce que pourrait laisser entendre le rapport, les recommandations du HCERES formulées lors du précédent cycle d'évaluation ont été des leviers essentiels pour l'établissement.

L'établissement s'est emparé des sujets du renforcement de ses fonctions support, de ses outils informatiques et de leur interopérabilité au sein d'un système d'information global revu, avec le recrutement mi-2021 d'une nouvelle Directrice Générale des Services (DGS) et d'un Directeur Général des Services adjoint (DGSa) à périmètres complémentaires et qui, depuis et tout au long de la période de référence, ont cherché à mettre en place les solutions aux besoins relevés par l'HCERES. Le rattachement du service informatique à la Direction Générale des Services dès janvier 2022, alors qu'il était historiquement rattaché à la Direction Générale, et son évolution de périmètre en service informatique et numérique ont en effet permis d'assurer le pilotage d'une politique globale des systèmes d'information, et d'accompagner l'équipe informatique dans cette conduite du changement.

Les premières traductions positives de cet effort ont été l'obtention de soutiens exceptionnels du MESR fin 2021, qui ont permis d'engager l'établissement sur la voie d'une réforme profonde de son système d'information, effort à long terme qui n'avait pas encore commencé à porter ses premiers fruits à l'issue de la période d'évaluation, mais peu de temps après.

Les procédures nécessaires à l'amélioration qualitative de la gestion financière de l'établissement ont également été formalisées et présentées en conseil d'administration au cours de la période d'évaluation (délibérations relatives aux prises en charge des frais de déplacement, délibérations relatives aux taux pratiqués pour les personnels engagés sur le budget de l'établissement sous différents statuts et recueil à destination des équipes, contrôle interne budgétaire et comptable), mais également à l'ensemble de la communauté de travail dans le cadre de réunions interservices dédiées qui, elles-mêmes, étaient nouvellement établies au cours de la période d'évaluation.

Contrairement à l'indication du rapport (p.6), l'aide extérieure que vous recommandez a bien été mobilisée, et il serait inexact de laisser entendre qu'aucune action n'a été engagée pendant la période d'évaluation.

Les éditeurs du système d'information financier d'une part et du système d'information Ressources Humaines d'autre part ont été approchés afin d'initier les premiers éléments d'interopérabilité. Cependant, en l'absence de personnel tant au service informatique qu'au service financier en capacité de porter ces projets (v. plus bas), ceux-ci n'ont pas abouti. De même, différentes hypothèses d'évolutions logicielles ont été étudiées et, toujours pour les mêmes motifs, abandonnées.

Par ailleurs, un audit du système d'information de l'ENSATT a été initié en février 2022 : Établi par la société Aldea à partir d'entretiens des membres du personnel étalés sur le 1^{er} trimestre et la première moitié du 2^{ème} trimestre de cette même année, ses conclusions, remises le 17 mai 2022, ont été présentées à l'ensemble des personnels fin juin 2022.

Il a été complété par un audit technique mené fin 2022 début 2023, à la demande de la direction générale des services de l'établissement, par le service SI-Num (système d'information

et numérique) de l'Université de Lyon (COMUE), parallèlement à leur appui opérationnel en l'absence de tout agent au service informatique de l'établissement.

A la suite de l'audit du système d'information mené au printemps 2022 et des différentes réunions de travail qui en ont découlé, le directeur de l'ENSATT a mis en place deux groupes projets pour mener à bien les nécessaires transformations, le premier dédié au système d'information global et aux logiciels transversaux, dont le chef de projet était le DGSa, le 2nd relatif aux logiciels métiers, dont le chef de projet était la responsable administrative et financière de la direction des études. L'ensemble des participants (représentant tous les services de l'établissement) a été formé au travail en mode projet.

Les travaux menés par ces deux groupes ont permis d'identifier et de valider diverses priorités d'action pour l'établissement, d'initier des cahiers des charges et surtout de commencer à formaliser une méthode de réflexion et d'action sur l'évolution du système d'information.

Enfin, et toujours au cours de la période d'évaluation, à partir des résultats des groupes de travail, y compris en constatant qu'ils ne permettraient pas à eux seuls d'appréhender l'ensemble des évolutions du système d'information indispensables, que vous avez pu relever, et surtout qu'ils ne permettraient pas de les aborder de manière globale et d'en phaser efficacement les étapes, un 2nd audit a été diligenté par la directrice de l'établissement, en faisant appel cette fois à la société PMT Consultants.

Cet audit, démarré en septembre 2024 et finalisé en juin 2025, a cette fois inclus des productions concrètes (identification des éléments du système d'information métiers prioritaires, prérequis communs (interopérabilité, dématérialisation) et surtout proposition de cahiers des charges « prêts à l'emploi ») qui ont permis, certes en dehors de la période d'évaluation, d'apporter les premières transformations profondes au système d'information de l'ENSATT avec l'adoption de nouveaux systèmes d'information financier, comptable et RH.

Il est ainsi clairement inexact d'indiquer (p.6 du rapport) que « *l'intérêt d'une aide extérieure en vue de la construction d'un système d'information global indispensable au pilotage de l'établissement* » n'a pas été suivi d'effets.

Enfin, comme indiqué dans le rapport d'autoévaluation (p.11), la période évaluée a été marquée par de nombreux mouvements et réorganisation au sein des équipes, elles-mêmes très resserrées, et un renouvellement complet et progressif de l'équipe de direction ce qui n'a pas permis de développer les réformes engagées à un rythme adéquat.

De même la restructuration du service financier et comptable, préalable indispensable à la mise en place de procédures formalisées en ce domaine, n'a pas pu être menée à son terme pendant la période d'évaluation, le service n'a jamais été au complet plus de quelques mois d'affilée, y compris en fin de période d'évaluation avec une vacance de poste de responsable du service pendant près de quatre mois. Faut-il rappeler, comme relevé dans notre rapport d'autoévaluation comme lors de votre visite sur site, qu'il en a été de même, sinon davantage, du service informatique, profondément réorganisé et renforcé fin 2024.

L'établissement prend acte de la recommandation du comité d'évaluation quant à la réforme de son système d'information et le renforcement de la sécurité informatique. La composition actuelle du service informatique et numérique de l'établissement et la répartition de la charge de travail au sein de cette équipe ne permet pas d'y désigner un RSSI. De multiples chantiers d'évolution du système d'information afin d'assurer sa modernisation et sa sécurisation sont engagés, mais freinés, justement, par cette obsolescence qui impose à l'administrateur système et réseaux des interventions quotidiennes multiples, afin de le maintenir opérationnel, et limite sa capacité à appréhender les chantiers concernés. Le recours à un appui extérieur sera donc étudié très sérieusement.

L'établissement prend acte de la recommandation du comité d'évaluation de mettre en place très rapidement un système d'information sécurisé et interopérable et d'élaborer un schéma directeur des systèmes d'information intégré au plan pluriannuel.

Comme indiqué précédemment, cette démarche de formalisation d'une part, de sécurisation d'autre part est en cours, et intégrée à la feuille de route 2026–2030, Là aussi, le recours à un appui extérieur sera donc étudié très sérieusement.

Enfin, l'établissement prend acte de la recommandation du comité d'évaluation de mettre en place un outil de communication interne de type environnement numérique de travail. Une réflexion est en cours sur les modalités de mise en place d'un tel outil sans mobiliser exagérément les équipes compétentes (service informatique et service communication) dont la surcharge a été soulignée par le rapport. Le recours à un appui extérieur sera donc étudié très sérieusement.

Le renouvellement des membres de droits et des représentants élus au Conseil Académique et Artistique et au Conseil d'Administration d'octobre 2025 a été l'occasion de réunions d'information sur le rôle et le fonctionnement de ces deux instances de gouvernance auprès des représentants élus. Au-delà du circuit de diffusion des procès-verbaux, et du recadrage du rôle et du fonctionnement de chaque instance, c'est l'ensemble du circuit d'information et de participation (démocratie interne) en amont et à l'issue des instances qui a été réinterrogé et discuté, et qui est en cours de structuration et d'amélioration effective.

Concernant les activités propres aux métiers des personnels techniciens du spectacle de la direction technique de l'établissement, leur rôle est clair : ils interviennent en appui aux enseignants permanents et aux intervenants ponctuels (en amont, pendant et en aval des enseignements), et en appui technique aux multiples activités pédagogiques de l'école qui relèvent de la pratique professionnelle et qui nécessitent la présence ou l'intervention de ces sachants en matière d'utilisation des outils, d'entretien du matériel, de prévention des risques ou de gestes effectués dans les règles de l'art (par exemple montages et démontages).

L'organigramme hiérarchique et fonctionnel de l'établissement doit, comme le souligne votre rapport d'évaluation, être précisé voire revu afin d'optimiser le fonctionnement et les processus

de travail, sur un mode collaboratif. Les fiches de postes existantes sont revues au fil de l'eau, et sont désormais systématisées pour les nouveaux entrants, au sein des équipes administratives et techniques comme des équipes enseignantes. Elles peuvent donner lieu à des discussions entre la direction et le comité social d'administration.

Le processus de recrutement des chargés d'enseignements vacataires, du recrutement au paiement des heures effectuées, a fait l'objet, dès 2021, d'un audit interne, d'une analyse des risques, de la mise en place de mesures correctives, de tableaux de suivi et d'une mise à jour des processus de contrôle interne, tout cela porté par le service RH. La sécurisation des procédures comme la garantie de conformité administrative sont en place, depuis plusieurs années désormais.

Le processus reste perfectible, principalement en termes de fluidité du circuit d'information entre les responsables pédagogiques, la direction des études, et les ressources humaines, et en matière d'automatisation des processus via des outils plus performants. Ce dernier point, analysé dès 2021, est en cours de concrétisation grâce au changement de logiciel de paie couplé au changement de logiciel financier et comptable, qui est aussi un changement de l'ensemble du SIRH. Le sujet de l'interopérabilité avec le logiciel de suivi des formations et de la scolarité est identifié comme crucial, et fait l'objet à date d'une étude approfondie.

La cartographie des processus, entamée par le comité de direction reformé depuis le printemps 2024, est en cours.

L'établissement poursuit les efforts de structuration et de pilotage mentionnés par le comité, et met en place, au printemps 2026, un plan de formation formalisé, structuré autour d'objectifs stratégiques et pluriannuels de l'établissement, qui reste à partager et à discuter avec le comité social d'administration. Un point d'attention particulier est porté à la phase d'intégration des personnels entrants, dont les enseignants, titulaires mais aussi contractuels, à l'accompagnement des évolutions métiers, à la formation aux outils informatiques et numériques, ainsi qu'à l'information et à l'accompagnement individuel sur les possibilités d'évolution de carrière.

Concernant la mise en place d'une GPEC formalisée, elle sera rendue possible par l'évolution du SIRH, en cours de concrétisation au printemps 2026. Les effectifs relativement restreints des populations gérées (BIATSS et enseignantes) permettent cependant déjà, via des tableaux, optimisés ces dernières années, un suivi régulier et précis des départs projetés, des enjeux de passation, de renouvellements des compétences, de recrutement et de fidélisation des métiers en tension et/ou rares, d'évolution des métiers, de besoins de repyramidages (campagnes d'emploi projetées en pluriannuel). Une GPEC formalisée ne pourra cependant trouver une réelle utilité que dans le cadre de moyens humains et financiers adaptés aux besoins et aux projections, ce qui est la difficulté principale.

L'établissement prend note des préconisations du comité en matière de réajustement, redistribution et création de postes au sein des fonctions support et d'appui au pilotage, ainsi que des pistes de partenariats avec des institutions tierces du site de la COMUE/UdL. Ces préconisations seront étudiées et feront l'objet de discussion avec la tutelle dans le cadre du dialogue de gestion.

Depuis l'entrée en fonction de la nouvelle direction, un important travail de structuration a été conduit concernant l'organisation des études afin d'harmoniser le déroulement de tous les parcours, depuis les jurys de concours jusqu'aux jurys de soutenance, ainsi que les modalités d'évaluation. Ce travail a conduit à la refonte du règlement des études (votée en mars 2026) qui s'applique à tous les étudiants.

Un travail substantiel a également été mené sur les fiches RNCP (2025–2026), l'inscription de nos formations à France Compétences (mars 2026). Le chantier de refonte des maquettes pédagogiques, qui devront entrer en vigueur en septembre 2026, prévoit une harmonisation des contenus et fondamentaux autour d'un socle commun de régie générale, de la structuration de l'initiation à la méthodologie de recherche-crédation, comme aux cultures écologiques. Des syllabus, la lisibilité des schémas pédagogiques et la publication d'un livret des études sont également prévus.

Vous soulignez un dialogue jugé trop informel avec les étudiants et leurs représentants. Je conviens qu'au cours de la période d'évaluation le dialogue entre étudiants et enseignants, étudiants et direction s'appuyait largement sur des échanges informels, en parallèle des instances et moments institutionnalisés. Il serait pourtant inexact d'en conclure qu'il aurait manqué de richesse et de résultats. En tout état de cause, à l'issue de la période d'évaluation, dans les conditions de restructuration globale précédemment évoquées, nous avons porté une attention particulière à cette nécessaire formalisation. Ainsi, depuis 2025, des réunions régulières entre direction des études, responsables de parcours et délégués des étudiants sont davantage formalisées, une commission vie étudiante a été structurée, le fonctionnement du conseil académique et artistique (C2A) revu, et un travail de concertation avec les étudiants sur leurs rythmes de travail a été engagé.

Concernant le recrutement des enseignants responsables de parcours, la stratégie menée depuis 2024 vise à consolider les compétences pédagogiques et la capacité réflexive sur les pratiques des équipes en place, et à recruter de nouveaux profils alliant ces compétences à une solide trajectoire artistique. L'adossement à la recherche avance avec, après le recrutement d'une MCF (lumière) en septembre 2023, l'ouverture d'un concours de MCF en 2025 (costume) et d'autres recrutements envisagés selon les supports disponibles.

Parallèlement, nous avons entamé un processus de concertations collectives avec l'ensemble des responsables pédagogiques et prévoyons des sessions de formations continue avec eux, notamment autour de la question des retours artistiques.

La recommandation d'une formation en machinerie et construction est entendue, et résonne avec celle formulée lors du précédent rapport, concernant une formation en Régie Générale. Si elle semble peu réalisable à moyens constants, il conviendra d'initier une étude préalable afin d'en évaluer la faisabilité, les moyens financiers dédiés, la possibilité de création de supports de postes, comme l'adéquation des espaces, matériels et équipement de l'établissement.

Le non-remplacement de la DDPCI en 2024 résulte d'un choix stratégique : Il s'agit de rapprocher la politique internationale du projet pédagogique, après une période marquée par de nombreux projets ponctuels, peu intégrés aux cursus et générant une surcharge importante pour les équipes et les étudiants. Nous travaillons à construire des partenariats internationaux pérennes avec une stratégie lisible.

Un travail de repositionnement de la fondation Entrée en Scène et de développement du mécénat est en cours, notamment avec des entreprises du secteur technique et artistique. Cette réflexion permettra de définir la stratégie globale de mécénat, qui s'orientera entre autres vers le développement de partenariats industriels afin de répondre aux évolutions technologiques incessantes des métiers auxquels nos étudiants sont formés (par ex. technologie de spatialisation du son, nouvelles technologies en lumières, utilisation de la 3D et de l'IA).

Je ne peux que regretter avec vous l'absence de solution de restauration collective offerte aux étudiants de l'ENSATT. C'est un sujet d'attention constant de la direction de l'établissement depuis de nombreuses années, sans pour autant qu'aucune solution pertinente et pérenne n'ait pu être identifiée.

Le sujet des possibilités de restauration des étudiants de l'établissement est en effet bien connu des directions qui se sont succédé depuis 2019, et la fermeture du restaurant CROUS de la résidence Allix qui jouxte l'ENSATT. Les deux restaurants universitaires qui pourraient accueillir nos étudiants, Cafétéria Horizon (ECAM) et Restaurant Universitaire Les Quais, se trouvent respectivement à 30 et 40 mn à pied. Les étudiants de l'ENSATT disposent d'une pause méridienne de 13h à 14h, qui ne permet pas de faire ce déplacement.

L'établissement a mené plusieurs études et actions depuis 2019 :

- Etudes d'installation d'une cuisine container sur le domaine, et étude de conventions d'occupation du domaine public à un prestataire privé, auxquelles il n'a pu être donné suite ;
- Pendant une année universitaire, participation de l'établissement à hauteur de 10 000 € à la réalisation d'un repas mensuel par une association de Chefs, les Savoureux Compagnons, sur le mode de la cantine participative repas facturé 3,5 euros aux étudiants) ;
- Etude de la mise aux normes d'un espace au sein des locaux pour permettre aux étudiants de cuisiner en autonomie des produits frais, ce qui semblait ne pas correspondre aux besoins et possibilités des étudiants (enquête réalisée par l'association des étudiants à l'automne 2022), et à laquelle il n'a pas été donné suite ;
- En mars 2023, l'établissement a eu confirmation par la directrice de la restauration CROUS de Lyon, qu'il n'était pas situé en zone blanche, étant situé dans le périmètre d'agrément du Crous (l'établissement agréé le plus proche étant l'hôpital Pierre Garaud, à 13 minutes en transports en commun). En date du 1er mars 2026, l'ENSATT ne figure toujours pas sur la liste des établissements situés en zone blanche référencés par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace. Les étudiants de l'ENSATT n'ont donc pas droit à l'aide mensuelle de 20 € pour les non boursiers et 40 € pour les boursiers. Et, quoi qu'il en soit, le cumul des

temps de trajets, d'attente et de restauration restent incompatibles avec le cycle journalier des études à l'ENSATT, y compris en adaptant raisonnablement celui-ci ;

- Etudes de l'achat ou de la location de distributeurs connectés offrant de vrais repas (et non des snacks ou sachets comme les distributeurs en place dans l'établissement), de conventionnement CROUS avec d'autres établissements d'enseignement à proximité, publics et privés, auxquelles il n'a pas pu être donné suite pour des raisons financières, organisationnelles, de gestion de flux, etc. ;

- Depuis 2023, étude de la mise en place d'une navette ENSATT avec la cafétéria CROUS Horizon (ECAM), Confluence Restauration, Crous de Lyon, 9-11 Montée Nicolas De Lange, 69005 Lyon, à laquelle il n'a pu être donné suite, notamment en raison d'une insuffisance de l'offre de repas cuisinés, des modalités de commande, de récupération des repas, et d'emplois du temps.

En 2025-2026, l'ENSATT emploie deux contrats étudiants, financés par la Région Auvergne Rhône Alpes, sur les questions de précarité alimentaire.

Les contacts réguliers avec le CROUS de Lyon et le Rectorat sur ces sujets n'ont à date pas permis de dégager de solution pertinente et pérenne. Des aménagements sur site, nécessitant des investissements importants, ont été évoqués, mais leur cadre (CPER, autre) tout comme leur dimensionnement restent insuffisamment définis et, surtout, incertains, sans même envisager ici ce que pourrait représenter de tels aménagements en termes d'emplois et de charges de fonctionnement.

Or, le pouvoir d'achat des étudiants lyonnais a sensiblement baissé ces dernières années (augmentation des coûts des logements, inflation des produits alimentaires etc.). Une grande majorité de nos 220 étudiants inscrits a, plus que jamais, besoin d'un accès simple à une restauration proposée par le CROUS, qui plus est avec la mise en place généralisée des repas à 1 €.

La disparité observée en ce qui concerne l'accès à des offre de services différentes (sport, santé) entre les étudiants du parcours Jeu, et les autres, relève du rattachement des étudiants du parcours jeu à l'université Lyon 2, avec une double inscription leur permettant de bénéficier, en théorie au moins, des services et infrastructures universitaires, alors que les étudiants des parcours de grade Master concernés par votre évaluation ne sont inscrits qu'à l'ENSATT et n'ont pas accès à ces services.

Pour finir, je tiens à souligner que l'ENSATT accueille le rapport HCERES comme un levier d'amélioration et de structuration.

Si un certain nombre de chantiers étaient encore en cours lors de la visite du comité, les évolutions récentes — audits SI, structuration des études, refonte du pilotage, réorganisation des instances, renforcement de la formation — montrent que l'établissement est pleinement engagé dans une dynamique de transformation profonde.

Le projet d'établissement 2026–2030, en cours de définition, intégrera l'ensemble des axes évoqués dans la présente réponse et constituera le cadre partagé du développement stratégique de l'école dans les prochaines années.

leyla-Claire RABIH

✓ Certifié par  yousign

Les équipes du Hcéres ont accompagné cette évaluation :

- **Monsieur Jean Delpech de Saint Guilhem**, conseiller scientifique,
- **Madame Clémentine Francez-Carrere**, chargée de projet ;
- **Monsieur Maxime Vasnier**, chargé de projet.

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par la présidente du Hcéres.

Ce rapport d'évaluation correspond aux exigences de qualité et de rigueur du Hcéres.

Pour le Hcéres

Coralie Chevallier, Présidente

